

### In Deutschland mehr Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmern: ein deutsch-britischer Vergleich

Hofäcker, Dirk; Schröder, Heike; Müller-Camen, Michaela

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hofäcker, D., Schröder, H., & Müller-Camen, M. (2009). In Deutschland mehr Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmern: ein deutsch-britischer Vergleich. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 41, 7-11. <https://doi.org/10.15464/isi.41.2009.7-11>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

beziehen sich auf Haushalte und nicht Personen, die in Haushalten leben. Diese Perspektive wurde gewählt, weil die Wohnsituation und die diesbezüglich im EU-SILC erhobenen Merkmale jeweils den gesamten Haushalt betreffen.

- 9 Dieser Anteil umfasst sowohl Mieter, die ‚Marktmieten‘ als auch solche, die ‚verminderte‘ Mieten zahlen.
- 10 Zur Transformation des ‚Wohnungssektors‘ in verschiedenen Ländern Osteuropas vgl. u.a. Hegedüs/Mayo/Tosics (1996) und Lowe/Tsenkova (2003).
- 11 Mit dem Begriff ‚Einfamilienhaus‘ werden hier ‚freistehende Häuser‘ sowie ‚Doppel- und Reihenhäuser‘ bezeichnet, in denen sich nicht mehrere separate Wohnungen befinden.
- 12 Große Differenzen zwischen den EU-15-Ländern und den osteuropäischen Ländern zeigen sich auch im Zustand der Gebäude: Während in den osteuropäischen Ländern fast ein Drittel der Haushalte schwerwiegende Gebäudemängel in Form von ‚undichten Dächern‘ und ‚feuchten Wänden‘ berichten, liegt der entsprechende Anteil in den EU-15-Ländern bei 15%.

Atkinson, Tony, et al., 2002 : *Social Indicators. The EU and Social Inclusion*. Oxford.

Hegedüs, József, Mayo, Stephan E., Tosics, Iván, 1996: *Transition of the Housing Sector in the East-Central European Countries*. Budapest.

Kemeny, Jim, 1981: *The Myth of Home Ownership: Public Versus Private Choice in Housing Tenure*. London.

Lowe, Steward, Tsenkova, Sascha (eds.), 2004: *Housing Change in East and Central Europe*. Thousand Oaks.

## ■ Heinz-Herbert Noll und Stefan Weick, GESIS

Tel.: 0621 / 1246-241 und -245  
heinz-herbert.noll@gesis.org  
stefan.weick@gesis.org

# In Deutschland mehr Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmern

## Ein deutsch-britischer Vergleich

*Infolge steigender Lebenserwartung sowie sinkender Geburtenraten wird das Durchschnittsalter der Bevölkerung in den meisten Industrienationen in den kommenden 50 Jahren stark ansteigen. Zur gleichen Zeit scheidet nach wie vor die Mehrzahl älterer Arbeitnehmer vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze aus dem Arbeitsmarkt aus. Dies hat sowohl negative Auswirkungen auf die Finanzierbarkeit sozialer Sicherungssysteme als auch langfristig auf die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt. Nationale Regierungen verfolgen daher gegenwärtig verschiedene Maßnahmen mit dem Ziel, die Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmer zu erhöhen (OECD 2006). Diese Maßnahmen werden jedoch zum Teil durch die Strategien des betrieblichen Personalmanagements konterkariert, die oft noch jugendzentristisch ausgeprägt sind und ältere Mitarbeiter bei Einstellung, Beförderung, Weiterbildung sowie bei Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung direkt oder indirekt benachteiligen (Bellmann et al. 2003).*

Die vorliegende Studie untersucht vergleichend Personalstrategien und -praktiken in Bezug auf ältere Mitarbeiter in Deutschland und Großbritannien, zwei europäischen Ländern, die in den vergangenen Jahrzehnten einen deutlichen Rückgang der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer erlebt haben. In beiden Ländern begünstigen „Konvergenzfaktoren“ wie z.B. die EU-Gesetzgebung zur Anti-Altersdiskriminierung oder die demografische Alterung in ähnlicher Weise die Einführung altersfreundlicherer Personalpolitiken. Gleichzeitig vollziehen sich hier institutionelle Wandlungsprozesse in einem unterschiedlichen sozialen, ökonomischen, politischen und kulturellen Umfeld (Blossfeld et al. 2006). Unternehmen sehen sich also widersprüchlichen Einflussfaktoren ausgesetzt, die in betriebliche Maßnahmen integriert werden müssen. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, vor diesem Hintergrund zu untersuchen, ob Konvergenzfaktoren in Deutschland und Großbritannien zu einer ähnlichen personalpolitischen Ausrichtung gegenüber älteren Arbeitnehmern beigetragen haben oder ob sich signifikante Unterschiede in der Gestaltung betrieblicher Personalmanagement-Strategien zeigen. Zu diesem Zweck skizzieren wir anhand ausgewählter Betriebsbefragungen wesentliche Charakteristika betrieblicher Personalpolitik in beiden Ländern. Dabei soll zunächst untersucht werden, wie ältere Menschen allgemein von Unternehmen wahrgenommen und beurteilt werden. Nach der Betrachtung von Perzeption und Einstellungen wenden wir uns anschließend dem tatsächlichen betrieblichen Umgang mit älteren Arbeitnehmern zu, d.h. der Frage, ob und wie Unternehmen ältere Mitarbeiter rekrutieren und wie Arbeitsplatzpraktiken bezüglich Fort- und Weiterbildung sowie Arbeitszeitdesign gestaltet werden.

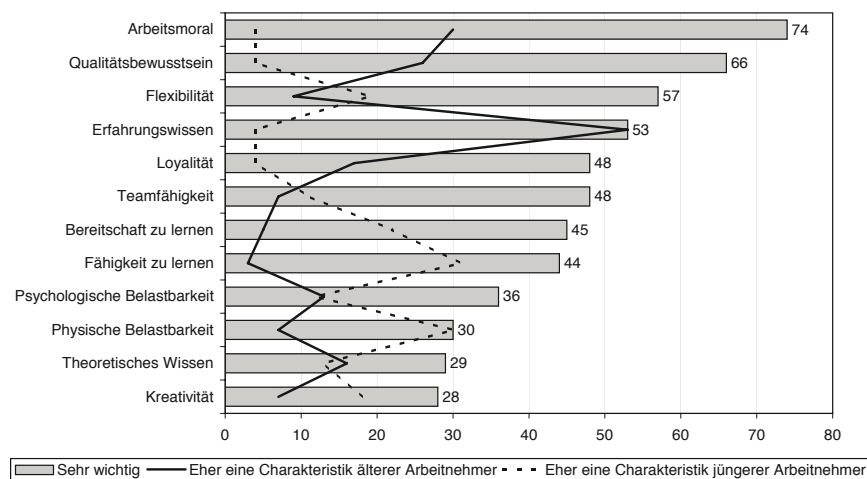
Die Datenbasis unserer Analysen<sup>1</sup> bilden zwei Datensätze. Für Deutschland wird das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)<sup>2</sup> genutzt, eine für

die Gesamtzahl aller Betriebe in Deutschland repräsentative Längsschnittbefragung, in deren Rahmen seit 1993 jährlich die Betriebs- und Geschäftsleiter bzw. die Personalverantwortlichen von 16.000 Unternehmen aller Betriebsgrößen und Sektoren nach beschäftigungspolitisch relevanten Themen, etwa zu Bestimmungsgrößen der Beschäftigungspolitik, Stand und Technik der Organisation, aber auch zu personalpolitischen Themen befragt werden. Im Rahmen der folgenden Auswertungen greifen wir auf die Erhebungswellen der Jahre 1999, 2000, 2002 und 2004 zurück, in denen Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern explizit thematisiert wurden. Der Workplace Employment Relations Survey (WERS)<sup>3</sup> aus dem Jahre 2004 dient als Pendant für Großbritannien. Der Survey ist ebenfalls repräsentativ für Betriebe in Großbritannien, wird durchschnittlich alle sechs bis acht Jahre erhoben und umfasst ca. 2.300 britische Unternehmensstandorte.<sup>4</sup>

## Einstellungen gegenüber älteren Arbeitnehmern von positiven und negativen Stereotypen geprägt

Da Einstellungen gegenüber älteren Arbeitnehmern im WERS nicht explizit erfragt werden, stützen wir uns bei der Darstellung der britischen Einstellungsmuster auf die Auswertung existierender Sekundärliteratur. Bisherige Veröffentlichungen verweisen dabei auf die Persistenz von Stereotypen bezüglich der Leistungsfähigkeit, Integrierbarkeit und Kompetenz älterer Mitarbeiter. Nach Loretto und White (2006) stehen dabei positive Stereotypen (wie z.B. die Zuschreibung von Loyalität, Verlässlichkeit, Stabilität und Reife) negativen Kategorisierungen (wie etwa mangelnde Flexibilität, Weiterbildungs- und Veränderungsresistenz, höhere gesundheitliche Anfälligkeit oder veraltete Qualifikationen) gegenüber. Die Existenz und Ausprägung dieser Stereotypen unterscheiden sich allerdings je nach individuellen und organisatorischen Charakteristika

**Grafik 1: Wichtigkeit individueller Eigenschaften und Ausprägung bei jüngeren und älteren Beschäftigten**



Datenbasis: IAB-Betriebspanel 2002

der Arbeitgeber bzw. Unternehmen. So existiert etwa eine positive Korrelation zwischen dem Alter der befragten britischen Manager und ihrer Einschätzung der Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit älterer Beschäftigter. Ebenso scheinen Menschen, die häufiger Kontakt zu älteren Mitarbeitern haben, diesen gegenüber eine positivere Einstellung zu besitzen (Chiu et al. 2001). Chiu et al. (2001) zeigen zudem, dass Frauen in Großbritannien tendenziell die Anpassungsfähigkeit älterer Beschäftigter positiver einschätzen als Männer. Weitere Ergebnisse deuten auf die zusätzliche Bedeutung der Firmengröße hin: Negative Stereotypen gegenüber älteren Menschen finden sich häufiger in kleineren Organisationen als in größeren Unternehmen, die zudem häufiger über betriebliche Gleichstellungsleitlinien verfügen.

Deutsche Unternehmer weisen ein ähnliches Einstellungsprofil gegenüber älteren Arbeitnehmern auf. Wie Daten des IAB-Betriebspanels 2002 zeigen, liegen die von Unternehmen wahrgenommenen relativen Stärken älterer Arbeitnehmer insbesondere im langfristig erworbenen Erfahrungswissen sowie im Bereich allgemeiner individueller Querschnittskompetenzen wie Arbeitsmoral, Loyalität und Qualitätsbewusstsein – Eigenschaften und Kompetenzen, denen von deutschen Unternehmen zudem auch allgemein eine hohe Bedeutung zugeschrieben wird. Relative Schwächen älterer Arbeitnehmer werden dagegen in der Fähigkeit und Bereitschaft zur Aneignung neuen Wissens, in mangelnder physischer Belastbarkeit sowie z.T. auch in ihrer allgemeinen Flexibilität gesehen (Grafik 1). Wie ergänzende Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2000 zeigen, sehen 77% aller Firmenvertreter ältere Arbeitnehmer jedoch grundsätzlich als genauso leistungsfähig wie jüngere an. Nur 20 Prozent attestieren ihnen mangelnde Anpassungsfähigkeit an neue Entwicklungen, und lediglich 7% aller Unternehmer erwägen den Abbau ihrer Arbeitsplätze zur Vermeidung einer Überalterung der Belegschaft (eigene

Berechnungen). Betriebe des tertiären Dienstleistungssektors sowie kleine Betriebe weisen dabei die positivsten Einstellungsmuster auf. Dem gegenüber befürchten insbesondere das produzierende Gewerbe, die Bauindustrie sowie der öffentliche Sektor eine zunehmende Überalterung der Belegschaft.<sup>5</sup>

Die Ergebnisse verweisen somit in beiden untersuchten Ländern auf eine allgemein eher positive Bewertung der Fähigkeiten und Kompetenzen älterer Arbeitnehmer. Im Folgenden soll untersucht werden, inwiefern sich diese positiven Einstellungsmuster de facto im Rekrutierungs- und Einstellungsverhalten von Betrieben sowie in der faktischen Gestaltung von Arbeitsplatzbedingungen niederschlagen.

#### Ältere Arbeitnehmer bei Rekrutierung und Beförderung in Deutschland stärker benachteiligt als in Großbritannien

Die Auswertung der britischen WERS-Daten zeigen, dass 85% der teilnehmenden Unternehmen über schriftliche „Equal Employment Opportunity (EEO) statements“ verfügen. Diese drücken i.d.R. eine positive Einstellung des Unternehmens gegenüber sogenannten „Mitarbeiterndgruppen“ aus. Von diesen beinhalten jedoch nur 60% einen expliziten Passus zur Gleichberechtigung unabhängig vom Alter. Im Vergleich mit anderen Diskriminierungskriterien steht „Alter“ damit auf dem sechsten Rang nach „Behinderung“ (78%), „Geschlecht“ (76%), „Rasse“ (76%), „Religion“ (73%) und „sexueller Orientierung“ (64%). Keine besonders entscheidende Rolle scheint „Alter“ auch bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter zu spielen. Relevant sind offenbar eher Faktoren wie das Vorhandensein berufsrelevanter Fähigkeiten (88%), Erfahrungswissen (87%), Motivation (82%) sowie berufliche Qualifikation (74%). Dies spricht dafür, dass eine direkte Diskriminierung nach „Alter“ nicht wahrscheinlich ist. Ebenso erscheint eine indirekte Benachteiligung älterer

Arbeitnehmer im Rekrutierungsprozess, etwa hinsichtlich ihres Qualifikations- und Fähigkeitsprofils, als unwahrscheinlich. Der flexible, an regelmäßiger beruflicher Weiterbildung orientierte Charakter des Bildungssystems in Großbritannien ermöglicht es älteren Menschen, ihre Qualifikationen und beruflichen Fähigkeiten regelmäßig auf einen aktuellen Stand zu bringen, so dass das Ausmaß indirekter Diskriminierung durch selektive Einstellung besser qualifizierter Bewerber vermutlich gering ist (Golsch et al. 2006).

Gleichwohl verfügen nur wenige britische Betriebe (7% der befragten Unternehmensstandorte) über spezifische Maßnahmen, die die Bewerbung älterer Menschen explizit erleichtern oder forcieren. Nur 27% der befragten Unternehmen überwachen zudem die eigene Personalauswahl im Hinblick auf die Eigenschaft „Alter“, wobei die Häufigkeit derartiger Anti-Altersdiskriminierungsmaßnahmen in größeren Unternehmen bzw. in öffentlichen Einrichtungen höher ausfällt.<sup>6</sup> Auch bei Rekrutierungs- und Beförderungsprozessen spielen explizit altersspezifische Aspekte offensichtlich eine vergleichsweise geringe Rolle. So werden Beförderungen bei lediglich 11% der befragten Organisationen auf die Eigenschaft „Alter“ hin überwacht; nur 13% aller Unternehmen überprüfen zudem ihre Beförderungsprozesse auf die Existenz direkter oder indirekter Altersdiskriminierung. Auch hier evaluieren eher große Unternehmen sowie öffentliche Arbeitgeber Beförderungsprozesse im Hinblick auf Altersdiskriminierung. Die Daten in Bezug auf Rekrutierungs- und Personalmanagementverhalten sprechen somit dafür, dass die Kategorie „Alter“ bei Rekrutierungsentscheidungen in britischen Betrieben bis zum Jahr 2004 keine ausschlaggebende Rolle gespielt hat. Im Zuge der Einführung der Antidiskriminierungsgesetzgebung im Jahr 2006 ist diesbezüglich jedoch eine zunehmende Sensibilität britischer Unternehmen zu erwarten.

Für Deutschland deuten die vorliegenden Daten hingegen auf deutliche komparative Arbeitsmarktnachteile für ältere Menschen bei Bewerbung, Rekrutierung und Personalmanagement hin. So gaben im Rahmen der IAB-Betriebsbefragung des Jahres 2004 75% der befragten Personalverantwortlichen an, dass bei freien Arbeitsstellen keine Bewerbungen älterer Arbeitnehmer vorlagen, obwohl die Ausschreibung bei der überwiegenden Mehrzahl der Stellen keine Altersbegrenzung beinhaltete. Einen möglichen Hintergrund für dieses selektive Bewerbungsverhalten älterer Arbeitnehmer mögen existierende betriebliche Rekrutierungspraktiken darstellen, die ihrerseits ältere Arbeitnehmer tendenziell benachteiligen und somit die Motivation für eine Bewerbung senken. Ergebnisse derselben IAB-Befragungswelle belegen, dass in etwas mehr als der Hälfte der Fälle, in denen Bewerbungen älterer Bewerber vorlagen, die ausgeschriebene Stelle de facto mit einem anderen Bewerber besetzt wurde. Als Hauptgrund für die relative

**Tabelle 1: Betriebliches Einstellungsverhalten deutscher Unternehmen gegenüber älteren Arbeitnehmern und Begründung**

Besetzung einer Stelle mit älterem Arbeitnehmer (bei Bewerbung älterer Arbeitnehmer)	45,9 %
Gründe einer Ablehnung	
Bewerber passte nicht in das Qualifikationsprofil / passte von der Persönlichkeit nicht in den Betrieb	75%
Ältere Arbeitnehmer passen nicht in Qualifikationsstruktur des Betriebs	14%
Keine Einstellung von Personen über 50 aufgrund konkreter Erfahrungen	4%
Keine Einstellung von Personen über 50 auch ohne konkrete eigene Erfahrungen	7%

Datenbasis: IAB-Betriebspanel 2004

Bevorzugung jüngerer Arbeitskräfte wird von deutschen Unternehmen mehrheitlich das unzureichende Qualifikationsprofil älterer Arbeitnehmer angeführt, das der ausgeschriebenen Stelle nicht gerecht wird. Neben diesen individuellen Problemfaktoren für eine Einstellung älterer Arbeitnehmer befürchtet etwa ein Achtel aller Betriebsvertreter generelle Probleme bei einem zu hohen Altersdurchschnitt im eigenen Betrieb. Etwa ein Zehntel der betrieblichen Personalverantwortlichen sieht Probleme in der eingeschränkten Belastbarkeit als auch geringeren Einsatzfähigkeit und Flexibilität älterer Arbeitnehmer (Tabelle 1). Etwa ein Drittel (30%) der Unternehmen in den neuen Bundesländern befürchten zudem eingeschränkte Möglichkeiten der Kündigung älterer Arbeitnehmer, ungefähr ein Fünftel der westdeutschen Unternehmen (23%) sieht hingegen deren hohe Lohnkosten als einen möglichen Hinderungsgrund ältere Arbeitnehmer einzustellen (eigene Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2004). Das tatsächliche Einstellungs- und Rekrutierungsverhalten deutscher Unternehmen erweist sich somit als vergleichsweise restriktiver gegenüber älteren Arbeitnehmern als in Großbritannien. Entgegen der allgemein positiven Einschätzung der Kompetenzen und Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer weisen sie im faktischen Rekrutierungsprozess aus Sicht der Unternehmen offenbar komparative Nachteile gegenüber jüngeren Arbeitsmarktkonkurrenten auf. Bemerkenswerterweise wird dabei eine direkte Benachteiligung älterer Arbeitnehmer, etwa durch altersbegrenzte Ausschreibungen oder der an spezifische Bedingungen geknüpfte Anstellung älterer Arbeitnehmer, von deutschen Unternehmen weitestgehend vermieden. Nur 4% aller befragten Unternehmen berichten über eine explizit altersbegrenzte Ausschreibung bei der Besetzung einer freien Position im Unternehmen (IAB-Betriebspanel 2004; eigene Berechnungen) und etwa die Hälfte aller befragten Unternehmen (45% in den neuen und 56% in den alten Bundesländern) würden die Einstellung von Arbeitnehmern über 50 Jahren an keine besonderen Voraussetzungen knüpfen (IAB-Betriebspanel 2002; eigene Berechnungen).

#### Flexibilität bei der Arbeitszeit, aber nicht ausreichende Weiterbildung

Neben der Befragung von Unternehmen enthält der WERS-Datensatz auch eine Mitarbeiterbefragung. Hier werden u.a. die von Mitarbeitern wahrgenommenen Möglichkeiten

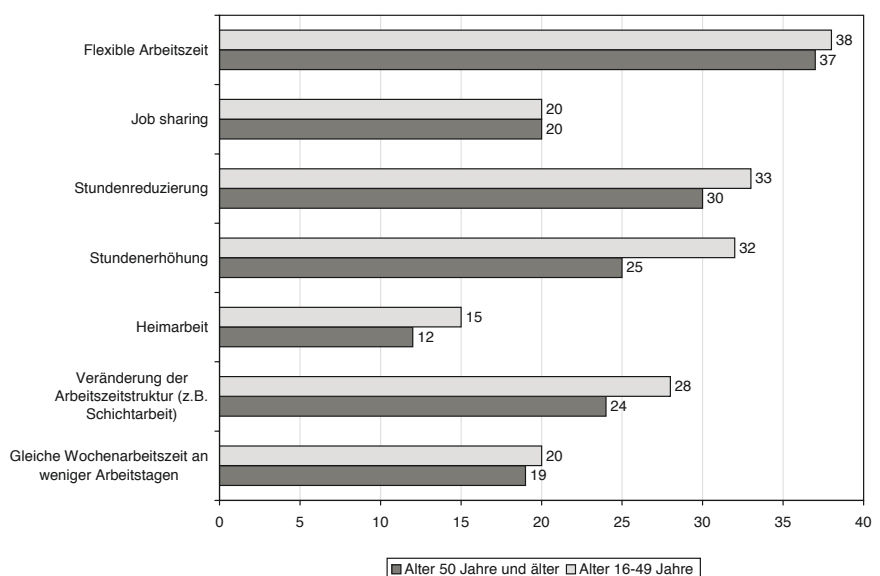
erfragt, konkrete Arbeitsvertragsänderungen in Bezug auf die Arbeitszeit zu implementieren, sollte dies notwendig sein. Die Ergebnisse zeigen, dass ältere britische Arbeitnehmer kaum über schlechtere Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung verfügen als jüngere Arbeitnehmer (Grafik 2). Ältere Arbeitnehmer scheinen sogar leicht im Vorteil zu sein, wenn es um Möglichkeiten des „Job sharing“ geht. Bei anderen Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung weisen ältere Arbeitnehmer geringfügig niedrigere Werte auf. Altersspezifische Diskrepanzen zeigen sich vor allem bei Möglichkeiten einer Arbeitszeiterhöhung und bei einer Veränderung der Arbeitszeitstruktur, z.B. bei der Einführung oder Änderung von Schichtarbeit.

Darüber hinaus erlauben die WERS-Daten auch Rückschlüsse auf die Beteiligung verschiedener Gruppen von Arbeitnehmern an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in den vergangenen 12 Monaten. Die Daten zeigen, dass ältere Arbeitnehmer in deutlich geringerem Umfang an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als ihre jüngeren Kollegen. 40% aller älteren Arbeitnehmer gaben an, in den vergangenen 12 Monaten an keiner Weiterbildungsmöglichkeit teilgenommen zu haben, gegenüber lediglich 31% der jüngeren Arbeitnehmer (Grafik 3).

Eine relativ hohe Diskrepanz ergibt sich auch bei Arbeitnehmern, die mehr als zehn Weiterbildungstage in Anspruch nahmen (5 vs. 10%). Es ist allerdings zu beachten, dass die Fragestellung des WERS sich lediglich auf die Anzahl der realisierten Weiterbildungstage bezog. Es lässt sich also nicht bestimmen, ob ältere Mitarbeiter alle vom Unternehmen angebotenen Weiterbildungseinheiten auch wahrgenommen haben bzw. in welchem Umfang ihnen diese angeboten wurden.

Fortbildungs- und Integrationsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer finden auch bei deutschen Arbeitgebern eine allgemein hohe Zustimmung. So befürworten laut Daten des IAB-Betriebspanels 2000 mehr als vier Fünftel aller deutschen Arbeitgeber grundsätzlich den gemeinsamen Einsatz älterer und jüngerer Arbeitnehmer in altersgemischten Teams sowie den aktiven Einbezug älterer Arbeitnehmer in betriebliche Weiterqualifizierungsmaßnahmen (Tabelle 2). Bemerkenswerterweise werden derartige integrative Maßnahmen in die Kernbelegschaft deutlich positiver bewertet als spezifische Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer, die einen „altersgerechten Einsatz“ älterer Arbeitnehmer einfordern.

Allerdings zeigen sich auch im Hinblick auf betriebliche Personalpraktiken gegenüber älteren Arbeitnehmern wiederum deutliche Unterschiede zwischen der – grundsätzlich positiven – Einstellungsebene und der betrieblichen Praxis. So geben nur etwa 6 % der befragten Personalverantwortlichen an, in ihrem Betrieb ältere Arbeitnehmer tatsächlich in altersgemischten Arbeitsteams einzusetzen. Ein etwa gleich großer Anteil berichtet die Einbeziehung älterer Arbeitnehmer in allgemeine betriebliche Weiterbildungsaktivitäten. Spezifische Weiterbildungsaktivitäten für ältere Arbeitnehmer nehmen einen noch deutlich geringeren Stellenwert ein (Tabelle 2). Die

**Grafik 2: Die von britischen Angestellten wahrgenommene Möglichkeit, Arbeitszeitmodelle an eigene Bedürfnisse anzupassen, nach Altersgruppen**

Datenbasis: Workplace Employment Relations Survey (WERS) 2004



**Tabelle 2: Betriebliches Einstellungsverhalten deutscher Unternehmen gegenüber älteren Arbeitnehmern und Begründung**

<i>Einstellungen zu betrieblichen Personalpraktiken gegenüber älteren Arbeitnehmern (2000)</i>	
Es ist sinnvoll, ältere und jüngere Mitarbeiter, gemeinsam in altersgemischten Teams und Arbeitsgruppen einzusetzen.	82 %
Man sollte auch ältere Mitarbeiter in Qualifizierungsmaßnahmen einbeziehen.	80 %
Nur durch einen altersgerechten Einsatz älterer Mitarbeiter kann man die Stärken der Älteren nutzen und Probleme vermeiden.	52 %
<i>Faktisches Angebot an Maßnahmen zur Förderung Älterer (2002)</i>	
Keine Maßnahmen für Ältere	80 %
Altersteilzeit	11 %
Einbeziehung älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten	6 %
Altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen	6 %
Herabsetzung der Leistungsanforderungen	3 %
Besondere Ausstattung der Arbeitsplätze	1 %
Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere	1 %
Andere Maßnahmen	1 %

Fragestellung 2000: Ich lese Ihnen verschiedene Aussagen über ältere Arbeitnehmer vor. Sagen Sie mir bitte jeweils ob Sie, aus der Sicht des Betriebs eher zutreffen oder nicht. 2002: Welche der folgenden Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen, gibt es in Ihrem Betrieb/ihrer Dienststelle?

Datenbasis: IAB-Betriebspanel 2000, 2002

dungssystem sowie die relative Randständigkeit lebenslangen Lernens das Entstehen von Qualifikationsdefiziten, die gegenwärtig eines der Haupteinstellungshindernisse für ältere Arbeitnehmer darstellen. Dieses relative Defizit älterer Arbeitnehmer wird, wie die Ergebnisse belegen, auf betrieblicher Ebene kaum kompensiert; in einzelnen Betrieben wird es zudem durch Lohnstrukturen und Kündigungsschutzmaßnahmen teilweise noch verstärkt. Institutionelle Rahmenbedingungen tragen somit zu der Herausbildung eines betrieblichen Arbeitsmarktumfelds bei, das eine Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer nur geringfügig unterstützt und diese damit nicht nur faktisch (durch Arbeitsmarktbarrieren), sondern auch ideologisch (durch die Stabilisierung von Altersstereotypen) vom Arbeitsmarkt ausschließt. Das flexible und nur wenig regulierte Marktmodell Großbritanniens sowie die geringe Standardisierung beruflicher Qualifikationen scheint für ältere Arbeitnehmer günstigere Ausgangsbedingungen zu schaffen als der vergleichsweise regulierte Arbeitsmarkt Deutschlands. Die Förderung lebenslangen Lernens sowie der Abbau altersspezifischer Entlohnungs- und Kündigungsschutzregelungen stellen hier mögliche Reformoptionen dar. Gleichwohl gilt es zu bedenken, dass auch in Großbritannien eine Gleichstellung Älterer am Arbeitsmarkt bislang nicht erreicht ist, bzw. deren Verbleib im Arbeitsmarkt vielfach eine ökonomische Notwendigkeit und nicht unmittelbar eine individuelle Entscheidung widerspiegelt. Hier gilt es insbesondere die Veränderungen im Zuge der in Großbritannien 2006 eingeführten Antidiskriminierungs-Gesetzgebung weiterhin zu beobachten.

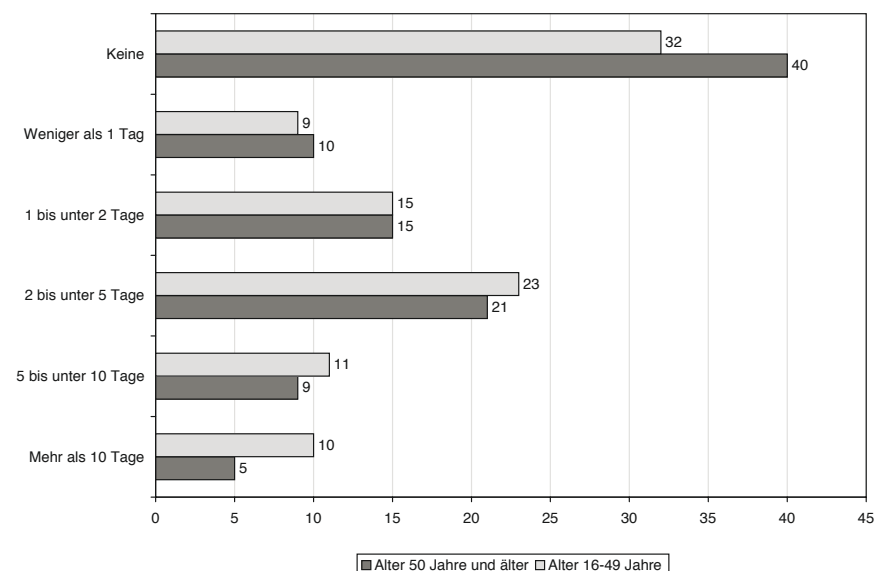
1 Die vorgestellten Analysen und der Austausch zwischen den beteiligten Wissenschaftlern wurde ermöglicht und finanziell unterstützt durch das von der European

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigen damit die bereits in anderen Studien diagnostizierte relative Randständigkeit betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland. Die Einrichtung von Altersteilzeit, d.h. die Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit nach dem 55. Lebensjahr, die von etwa einem Zehntel aller Betriebe berichtet wird, stellt die vergleichsweise verbreitetste Maßnahme zur Unterstützung älterer Arbeitnehmer dar. Angesichts der Tatsache, dass es sich hierbei um eine gesetzlich geförderte Maßnahme handelt, erscheint jedoch auch dieser Anteil erstaunlich gering. Darüber hinaus wird die Altersteilzeit in Deutschland vielfach nur als Blockmodell in Anspruch genommen, d.h. der Arbeitnehmer arbeitet zunächst in voller Stundenzahl weiter und wird in einer anschließenden „Freistellungsphase“ komplett von der Arbeit freigestellt. Die Altersteilzeit stellt damit meist eher eine Maßnahme zur Ermöglichung eines vorzeitigen Ruhestands bzw. zur Vermeidung möglicher Altersarbeitslosigkeit dar als eine Fördermaßnahme für ältere Arbeitnehmer (Knuth/Büttner/Brussig 2006). Bemerkenswert ist zudem die Tatsache, dass nur etwa jeder fünfte Betrieb überhaupt über spezifische Maßnahmen zur Unterstützung älterer Arbeitnehmer verfügt.

Die Ergebnisse der vergleichenden Auswertung deutscher und britischer Firmenbefragungen zeichnen somit ein differenziertes Bild. In beiden untersuchten Ländern existieren in begrenztem Maße Stereotypen hinsichtlich der Flexibilität und Anpassungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Während diese positive allgemeine Bewertung weitgehend im Einklang mit jüngeren Initiativen zur Förderung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer steht, zeigen sich auf der Ebene praktischer Personalpolitik nach wie vor Defizite, die jedoch in beiden Untersuchungsländern unterschiedlich stark ausfallen.

### Ältere Arbeitnehmer leiden unter Defiziten der deutschen Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Diese nationalen Unterschiede lassen sich als Konsequenz unterschiedlicher institutioneller Rahmenbedingungen verstehen, die unterschiedliche Kontextbedingungen für die Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitnehmer schaffen. So erweist sich der britische Arbeitsmarkt als relativ flexibel und wenig reguliert. Die ausgeprägteren Probleme älterer Arbeitnehmer am deutschen Arbeitsmarkt spiegeln hingegen die noch existierenden Defizite der deutschen Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik wider. So begünstigt vor allem das noch weitgehend auf die frühe Erwerbskarriere ausgerichtete deutsche Bil-

**Grafik 3: Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen in Tagen in den vergangenen 12 Monaten, nach Altersgruppen**

Datenbasis: Workplace Employment Relations Survey (WERS) 2004

- Science Foundation finanzierte europäische Forschungsnetzwerk „TransEurope“ ([www.transeurope-project.org](http://www.transeurope-project.org)). Ein Teil der britischen Forschung wurde unterstützt durch das vom britischen Economic and Social Research Council finanzierten Forschungsprojekt „Age Diversity at the Workplace“ (grant RES-000-22-2219).
- 2 Die Datengrundlage dieses Beitrags bildet das IAB-Betriebspanel, Wellen 1999-2004. Der Datenzugang erfolgte mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ.
  - 3 Die Workplace and Employment Relations Daten (WERS) (Welle 2004) wurden initiiert vom britischen Department of Trade and Industry, dem Economic and Social Research Council, dem Advisory, Conciliation and Arbitration Service und dem Policy Studies Institute. Das Data Archive an der University of Essex ist der Verteiler der Daten. Der National Centre for Social Research war beauftragt worden, die Daten zu erheben. Keine dieser Organisationen trägt Verantwortung für unsere Analyse und Interpretation der Daten.
  - 4 Aufgrund des unterschiedlichen Erhebungsdesigns sind die Daten somit im strengen Sinne nicht direkt miteinander vergleichbar, erlauben jedoch eine gute qualitative Rekonstruktion der Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer in beiden Ländern.
  - 5 Während insbesondere in öffentlichen Debatten die Belegschaftszusammensetzung in der Tat ein manifestes personalpolitisches Problem darstellt, weisen sowohl das Bauwesen als auch das produzierende Gewerbe eine eher geringe faktische Konzentration älterer Arbeitnehmer auf. Existierende Einstellungsmuster spiegeln hier offenbar eher Überbleibsel traditioneller Vorbehalte gegenüber alternden Belegschaften in denjenigen Industriesektoren wider, die in den vergangenen Jahrzehnten einer umfassenden Rationalisierung sowie massiven Frühverrentungstendenzen ausgesetzt waren (vgl. Buchholz 2006).
  - 6 Ursächlich hierfür ist vermutlich die Tatsache, dass größere Unternehmen tendenziell eher strategische Personalplanungs- und Personalmanagementprozesse implementieren bzw. öffentliche Einrichtungen sich eher dem Druck der Politik zur Implementierung von „best practices“ ausgesetzt sehen.
- Bellmann, Lutz, Hilpert, Markus, Kistler, Ernst, Wahse, Jürgen, 2003: Herausforderungen des demographischen Wandels für den Arbeitsmarkt und die Betriebe. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkts- und Berufsforschung* 2: 133-149.
- Blossfeld, Hans-Peter, Buchholz, Sandra, Hofäcker, Dirk (Hg.), 2006: *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. London & New York: Routledge.
- Buchholz, Sandra, 2006: Men's late careers and career exits in West Germany. S. 55-78 in Hans-Peter Blossfeld, Sandra Buchholz, Dirk Hofäcker (Hg.), *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. London/New York: Routledge.
- Chiu, Warren C. K., Chan, Andy W., Snape, Ed, Redman, Tom, 2001: Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: an East-West comparison. *Human Relations* 54: 629-661.
- Golsch, Katrin, Haardt, David, Jenkins, Stephen P., 2006: Late careers and career exits in Britain. S.183-209 in: Hans-Peter Blossfeld, Sandra Buchholz, Dirk Hofäcker (Hg.), *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*. London, Routledge.
- Knuth, M., Büttner, R., Brüssig M. (2006): Ein längeres Arbeitsleben für alle? Altersübergangsreport 2006-1, Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Loretto, Wendy, White, Phil, 2006: Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal* 16: 313-330.
- OECD, 2006: *Ageing and Employment Policies: Live longer, work longer*. Paris.

■ **Dirk Hofäcker, Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb)**  
Tel.: 0951 / 96525-17  
[dirk.hofaecker@sowi.uni-bamberg.de](mailto:dirk.hofaecker@sowi.uni-bamberg.de)

■ **Heike Schröder und Michael Müller-Camen**  
**Middlesex University Business School, Department of Human Resource Management**  
[H.Schroeder@mdx.ac.uk](mailto:H.Schroeder@mdx.ac.uk)  
[M.Muller-Camen@mdx.ac.uk](mailto:M.Muller-Camen@mdx.ac.uk)

# Neuerscheinungen aus der Sozialberichterstattung

## Sozialberichte für Deutschland, Spanien und die Schweiz

### Datenreport 2008: Ein Sozialbericht für Deutschland

Wie entwickeln sich die materiellen Lebensverhältnisse und die ökonomische und soziale Ungleichheit in Deutschland? Wie nehmen die Bürgerinnen und Bürger die Veränderungen ihrer Lebensumstände subjektiv wahr und wie bewerten sie ihre Lebensqualität, z. B. ihre Einkommenssituation oder die Chancen auf dem Arbeitsmarkt? Wie steht es um die soziale Sicherung, und wo steht Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, wenn es um die Lebensqualität der Bürger geht? Antworten auf diese und viele andere Fragen zur aktuellen Situation und Entwicklung der deutschen Gesellschaft gibt der Datenreport 2008, der kürzlich erschienen ist. Herausgeber des Datenreports sind neben dem Statistischen Bundesamt Heinz-Herbert Noll (GESIS – Zentrum für Sozialindikatorenforschung) und Roland Habich (WZB – Zentrales Datenmanagement).

Als ein umfassender Sozialbericht umfasst der Datenreport 2008 mehr als 40 Beiträge zu verschiedenen Aspekten der objektiven Lebensverhältnisse und des subjektiven Wohlbefindens der Bürger, die in 16 thematische Bereiche untergliedert sind. Neu gegenüber früheren Ausgaben des Datenreports sind die integrierte, ausschließlich nach Themen strukturierte Gliederung sowie ein großzügigeres Format und Layout. Detailliert untersucht werden unter anderem der demografische Wandel, die Entwicklung und Verteilung der Einkommen, die soziale Sicherung, die Zufriedenheit der Bürger mit verschiedenen Lebensbereichen, die öffentliche Sicherheit, soziale Schichtung und Mobilität, die Situation von Migranten in Deutschland und Einstellungen zu Ausländern, die Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie die politische und soziale Partizipation und Integration. Nicht zuletzt wird in zwei Kapiteln untersucht, wie sich die Lage in Deutschland im europäischen Vergleich darstellt.

Mit seiner umfassenden – empirisch begründeten – Bilanzierung der Lebensverhältnisse in Deutschland stellt der Datenreport Materialien für Lehre und Forschung zur Verfügung, liefert den Entscheidungsträgern in Politik und Wirtschaft handlungsrelevante Informationen und stellt sich nicht zuletzt der Aufgabe, dem Informationsbedürfnis einer interessierten Öffentlichkeit in einer demokratischen Gesellschaft gerecht zu werden.

Neben der über die Bundeszentrale für politische Bildung vertriebenen Buchausgabe steht der Datenreport 2008 – komplett oder kapitelweise – auch in einer Online-Version im GESIS-web zum Download zur Verfügung: [www.gesis.org/sozialindikatoren](http://www.gesis.org/sozialindikatoren).

### Barómetro Social de España: Análisis del periodo 1994-2006

Der „Barómetro Social de España – Análisis del periodo 1994-2006“ ist ein neu konzipierter